



Sicurezza e salute e idoneità al lavoro: programmi, prassi ed esperienze Sintesi della relazione dell'Agencia

Negli ultimi anni, l'idoneità al lavoro è emersa quale una delle principali politiche governative possibili per favorire l'occupazione nelle varie economie nazionali. Essa è considerata essenzialmente un intervento da operare sul mercato del lavoro. Sebbene

non esista un'unica definizione generalmente accettata, l'idoneità al lavoro riguarda fondamentalmente il perfezionamento delle conoscenze e delle capacità di base dei lavoratori e dei disoccupati grazie al miglioramento dell'istruzione e della formazione professionale. L'obiettivo è assistere i lavoratori nella ricerca o nel mantenimento di un impiego.

Il rapporto tra sicurezza, salute e idoneità al lavoro è stato studiato approfonditamente per la prima volta ad una conferenza organizzata congiuntamente dall'Agencia europea e dalla Presidenza finlandese dell'Unione europea nel settembre 1999⁽¹⁾. Da allora, l'Agencia ha organizzato numerose attività a continuazione del progetto, tra cui la relazione qui riassunta, secondo la quale, vi sono diversi modi con cui la sicurezza e la salute sul lavoro possono contribuire al miglioramento dell'idoneità al lavoro, quali ad esempio la (ri)progettazione del posto di lavoro, il mantenimento di un ambiente di lavoro sano e sicuro, la formazione e la riqualificazione, la valutazione delle esigenze lavorative, la diagnosi medica, lo screening e la valutazione delle capacità funzionali.

La relazione riunisce 26 studi di iniziative intraprese da varie organizzazioni, suddivisi in quattro categorie principali:

- programmi di specializzazione riguardanti i rischi per la sicurezza e la salute ai fini della prevenzione di incidenti e malattie professionali; tali programmi sono spesso mirati per gruppi a rischio ben specifici;
- riabilitazione di lavoratori in cattive condizioni di salute mediante l'offerta di specifici servizi o adattando il posto di lavoro per facilitarne la guarigione e la reintegrazione;
- iniziative volte alla reintegrazione dei disabili di più lunga durata;
- iniziative per promuovere la salute con l'avvio di varie attività sul posto di lavoro atte a migliorare la salute generale dei lavoratori.

Oltre a descrivere le 26 iniziative, le parti coinvolte nel progetto, i risultati ottenuti e i problemi incontrati, la relazione ne valuta altresì l'impatto e studia la possibile generalizzazione o la trasferibilità di quanto appreso. Per offrire un'idea della relazione, si sono distaccati, in questa sede, sette esempi.

Principali programmi di prevenzione e gruppi specifici a rischio

Casi studiati

- Tre programmi nazionali sul mantenimento della capacità di lavorare (Finlandia);
- Accordi tra gruppi di interesse in settori a rischio (Paesi Bassi);
- Approccio olistico alla mancanza del mercato del lavoro nel campo dell'assistenza sanitaria (Paesi Bassi);
- Verso una maggior consapevolezza della sicurezza mediante la formazione sulla sicurezza sul lavoro (Italia);
- Prevenzione negli impieghi ad alto rischio operando in équipe multidisciplinari in un consiglio comunale (Paesi Bassi).

Mantenimento della capacità a lavorare (MCL) - Finlandia

La Finlandia introduce il programma MCL nel 1992 allo scopo di rovesciare la sempre maggiore tendenza verso la pensione anticipata e ridurre il livello elevato di invalidità correlate al lavoro. Con i cambiamenti avvenuti a livello della legislazione nazionale, le attività MCL sono andate ad aggiungersi ai compiti essenziali dei servizi operanti nel campo della salute professionale del Paese. Sono stati lanciati oltre 100 programmi diversi. Nei servizi incaricati della salute sul lavoro, il programma MCL è stato introdotto quale modello a tre fasi per la promozione della salute, la prevenzione di incidenti e le iniziative di riabilitazione. A livello aziendale, è stato sviluppato un modello attuativo cosiddetto "a triangolo", che prevede interventi mirati alla salute dell'individuo, la sicurezza dell'ambiente e la funzione organizzativa. La principale innovazione del concetto di MCL a livello aziendale risiede nell'incoraggiare le parti ad intervenire, sul posto di lavoro, allo sviluppo della produttività e della salute.

Accordi tra gruppi di interesse (Arbo convenanten) - Paesi Bassi

Gli *Arbo convenanten* sono accordi tra gruppi di interesse sulla sicurezza e la salute sul lavoro in settori in cui il governo e le parti sociali hanno accettato la responsabilità solidale nella promozione del miglioramento delle condizioni di lavoro relativamente ad una serie di rischi di notevole entità. Sono stati fissati obiettivi nazionali con tempi ben definiti per i rischi professionali quali sollevamento, pressione sul lavoro, lesioni dovute alla ripetizione di uno sforzo, rumori pericolosi, esposizione a solventi, sostanze allergeniche e quarzo. L'intenzione è di ridurre tali rischi mediante un accordo con i datori di lavoro e i lavoratori nei settori in cui essi sono più frequenti.

Gli accordi possono vertere sui livelli standard di esposizione o la misura in cui le aziende prevedono di prendere eventuali precauzioni o i provvedimenti alla fonte a seconda delle possibilità offerte dalla tecnologia in quel momento. Tra gli strumenti a disposizione si annoverano incentivi finanziari o fiscali e campagne di informazione pubblica. Le organizzazioni del settore spesso contribuiscono al finanziamento. Attraverso questi accordi, il Governo spera di raggiungere all'incirca il 40% dei lavoratori che operano in ambienti di lavoro ad alto rischio. Datori di lavoro e lavoratori possono altresì includere tale accordo negli accordi risultanti dalla trattativa sindacale.

Riabilitazione di lavoratori infortunati

Casi studiati:

- Programma assistenziale per medici malati (Spagna);
- Ritorno al lavoro dopo una lesione cerebrale (Svezia);
- Fondo assicurativo sociale contro gli infortuni: prevenzione degli incidenti sul lavoro e delle malattie professionali (Austria);
- Trattamento degli infortuni professionali della mano (Belgio);
- Contenzioso civile e ritorno al lavoro (Svezia);
- Premio destinato ai datori di lavoro sulla gestione dell'invalidità (Paesi Bassi);
- Gestione del trauma psicologico e ritorno al lavoro (Belgio);
- Reintegrazione di lavoratori in cattive condizioni di salute in un consiglio comunale (Portogallo);
- Conservazione del posto di lavoro e riabilitazione a livello aziendale (Danimarca);
- Accordo con le aziende per promuovere l'assunzione di lavoratori inabili (Francia);
- Strategie riabilitative come strumento per il medico del lavoro (Germania);

⁽¹⁾ *Safety and Health and Employability – Conference Proceedings* (Sicurezza e salute e idoneità al lavoro - atti della Conferenza) Agencia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, 112 p., ISBN 92-828-3016-0.

Programma assistenziale per medici malati (PAIMM) - Spagna

Il Programma d'atención integral al metge malalt (PAIMM) esemplifica un'iniziativa efficace del settore privato a livello regionale. Come categoria professionale, i medici hanno la quinta maggiore morbilità psicologica in Spagna. Il Consiglio dell'Associazione medica catalana ha ammesso che lo stress professionale miete numerose vittime all'interno di questo gruppo. Inoltre, poiché i medici devono continuare ad esercitare nonostante le invalidità correlate allo stress, passibili di compromettere il loro giudizio e le loro competenze, i pazienti sono esposti ad un "rischio secondario".

Il PAIMM rappresenta un programma rivolto ai medici affetti da problemi di natura psicologica o da forme di dipendenza che possono interferire con le loro capacità professionali. L'esperienza dimostra che un pronto intervento può aiutare il medico, anche in corso di trattamento, a continuare ad esercitare. Dal 1999 al giugno 2000, si è intervenuto in 170 casi mediante il PAIMM. Stando ai risultati preliminari, sui 72 medici trattati, il 98% sono in condizioni stabili o non fanno più uso di sostanze nei primi 7 mesi successivi al trattamento (secondo le stime ottenute da iniziative analoghe negli USA, la percentuale di riabilitati si afferma a circa l'80% dopo due anni).

Riabilitazione di lavoratori infortunati - Danimarca

Sebbene le iniziative per la riabilitazione dei lavoratori infortunati siano spesso intraprese dalle compagnie assicurative per le malattie e gli infortuni professionali, esse possono essere avviate dalle stesse aziende. La ditta Novo Nordisk A/S produce e commercializza diversi prodotti farmaceutici ed è un leader mondiale nella produzione di insulina e nell'assistenza ai diabetici. Nel 1992 è stata introdotta una politica aziendale di riabilitazione, nell'ambito della quale sono definite linee guida, funzioni e responsabilità. Tale politica è riconosciuta quale parte integrante della gestione dell'azienda. Il processo di riabilitazione si centra su soluzioni sostenibili che offrono ai lavoratori le migliori opportunità di tornare al proprio impiego.

Dirigenti e lavoratori hanno la responsabilità di identificare la fattibilità di una riabilitazione il prima possibile e di contattare quindi il consulente sociale, il dipartimento incaricato delle risorse umane o della SSL. Numerosi sono i casi risolti dal dipartimento del dipendente stesso che offre mansioni di routine con eventuali adattamenti caso per caso. Il processo di riabilitazione comprende quasi sempre una perizia della situazione inerente la SSL. Il processo di riabilitazione spesso aumenta l'idoneità al lavoro con l'aggiunta di competenze o riadattando l'ambiente lavorativo. Dei 691 casi trattati al 1° gennaio 2000, per il 55% si è avuta la conservazione del posto di lavoro, il 39% ha ricevuto una pensione di invalidità e il 6% ha lasciato la Novo Nordisk prima che si fosse giunti ad una soluzione.

Iniziativa volte alla reintegrazione dei disabili di lunga durata

Casi studiati:

- Consentire ai disabili di essere competitivi sul mercato del lavoro (Regno Unito);
- Programma a favore dell'integrazione dei lavoratori disabili (Francia);
- Assistenza per la conservazione dell'impiego e l'integrazione sul lavoro dei lavoratori disabili (Austria);
- Brainwave; formazione e informazione precedenti all'assunzione sull'epilessia per i datori di lavoro (Irlanda);
- Impiego e riabilitazione di persone aventi menomazioni congenite o acquisite (Spagna);

Consentire ai disabili di essere competitivi sul mercato del lavoro - Regno Unito

Avviato nel 1994, *Access to Work* è un programma statale riguardante tutto il Regno Unito, che offre sostegno ai disabili in cerca

di un impiego, finanziando, tra l'altro, l'adattamento e l'acquisto di attrezzatura speciale, sulla base delle necessità definite per ciascun richiedente. Mirato ai disabili disoccupati e ai lavoratori disabili a rischio di perdere il lavoro, questo programma ha lo scopo di renderli competitivi rispetto ai colleghi non disabili. Tre quarti dei partecipanti intervistati considerano che il programma abbia avuto un impatto positivo sui loro sforzi per ottenere o conservare un impiego. Molti dei riferimenti a questa iniziativa provengono dai dipartimenti incaricati della sicurezza e la salute sul lavoro di varie aziende.

L'integrazione dei lavoratori disabili - Francia

Anche le parti sociali possono svolgere un ruolo importante nell'integrazione dei disabili di lunga durata sul lavoro. Nel 1992, l'Unione regionale dei datori di lavoro del dipartimento dell'Ariège ha avviato un'iniziativa chiamata *Passerelles 09* volta a favorire l'integrazione e la riabilitazione dei lavoratori disabili. Realizzata assieme ad enti locali, sia pubblici che privati, quest'iniziativa mira a rendere le aziende maggiormente consapevoli dei loro obblighi sull'assunzione di lavoratori disabili e dei sussidi e delle sovvenzioni di cui possono beneficiare per offrire ai lavoratori dichiarati inabili al lavoro in impieghi alternativi all'interno dell'azienda.

Passerelles 09 è stato attuato con l'assistenza e il finanziamento dell'associazione che gestisce il fondo per l'integrazione dei disabili (AGEFIPH). Essa ha avviato un partenariato e abolito le barriere tra le varie organizzazioni interessate, consentendo loro di cooperare in modo più efficace. È riuscita a dare vita ad un atteggiamento favorevole all'integrazione dei lavoratori disabili, ormai divenuto comune tra le parti.

Iniziativa volte a promuovere la salute sul lavoro

Casi studiati:

- La salute sul lavoro nel Servizio sanitario nazionale (Regno Unito);
- Promozione della salute sul lavoro nei panifici (Germania);
- Fondo assicurativo regionale renano per la salute (Germania).

La salute sul lavoro nel Servizio sanitario nazionale (HAWNHS) - Regno Unito

HAWNS è un'iniziativa della durata di dieci anni, avviata nel 1992 al fine di migliorare la salute e il benessere dei dipendenti del Servizio sanitario nazionale del Regno Unito mediante l'attuazione di programmi a favore della salute sul lavoro che comprendono aspetti sanitari e di sicurezza generale, di salute sul lavoro e di promozione sanitaria.

Il progetto comprende obiettivi correlati alla gestione delle risorse umane nel servizio sanitario nazionale del Regno Unito. La dirigenza ha proposto dodici iniziative principali nel campo della salute sul lavoro. La finalità primordiale è quella di fare del Servizio sanitario un datore di lavoro modello per quanto riguarda la salute e il benessere del personale, che tratta chiaramente tutta una serie di necessità sanitarie. Tale ruolo riguarda in gran parte la fornitura di servizi nell'ambito dei programmi sanitari sul lavoro.

Come ottenere la relazione

Il testo integrale della relazione in inglese è disponibile sul sito Web dell'Agenzia: <http://agency.osha.eu.int/publications/reports>.

La versione stampata della relazione "Occupational Safety and Health and Employability: programmes, practices and experiences" (Sicurezza e salute e idoneità al lavoro: programmi, prassi ed esperienze), Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, 2001, ISBN 92-95007-18-2 può essere ordinata presso l'Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee EUR-OP a Lussemburgo (<http://eur-op.eu.int/>) o dai rivenditori autorizzati. Il prezzo è di €13.5 (IVA esclusa).